



ELS SALARIS A BARCELONA

2018

Febrer de 2020

Departament d'Anàlisi
Oficina Municipal de Dades

B
BC
BN

ÍNDEX

I.	PRESENTACIÓ	2
II.	SÍNTESI DELS PRINCIPALS RESULTATS	3
III.	ELS GUANYS SALARIALS MITJANS A BARCELONA	4
III.1.	Guanyos salarials mitjans a Barcelona i d'altres àmbits	4
III.2.	Guanyos salarials mitjans a Barcelona per districtes	5
III.3.	Guanyos salarials per edat.....	6
III.4.	Guanyos salarials per nacionalitat	8
III.5.	Guanyos salarials per nivell d'estudis	9
III.6.	Guanyos salarials per categoria professional	10
III.7.	Guanyos salarials per sector d'activitat.....	12
III.8.	Guanyos salarials per tipus de contracte.....	15
III.9.	Guanyos salarials per tipus de jornada.....	17
IV.	LES DIFERÈNCIES SALARIALS ENTRE DONES I HOMES.....	19
V.	SALARIS I CAPACITAT ADQUISITIVA 2010-2018	22
VI.	DISTRIBUCIÓ, DISPERSIÓ I DESIGUALTAT SALARIAL A BARCELONA	25
VI.1.	Distribució salarial	25
VI.2.	Dispersió i Desigualtat salarial a Barcelona	27
VII.	NOTA METODOLÒGICA.....	31

I. PRESENTACIÓ

Aquest document és una nova edició de l'informe de caràcter anual que es realitza a partir de l'explotació i anàlisi de la informació salarial provinent de la Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL).

L'explotació d'aquesta font d'informació pel Departament d'Anàlisi de l'Oficina Municipal de Dades de l'Ajuntament de Barcelona es va iniciar l'any 2016 (amb dades referides al 2014) i va permetre disposar, per primer cop, d'una estadística detallada dels salaris per a la ciutat de Barcelona. La informació extreta de la MCVL, corresponent als treballadors afiliats al règim general de la Seguretat Social amb contracte vigent a finals d'any, ha permès addicionalment completar la visió de l'estructura salarial a partir de l'anàlisi d'altres aspectes cabdals com la distribució i l'evolució de la desigualtat salarial a la ciutat¹.

En primer lloc, es presenten els guanys salarials mitjans a Barcelona per al darrer any disponible -2018-. Com els anys anteriors, l'informe es centra en les persones assalariades residents a Barcelona, amb independència d'on estigui ubicat el seu centre de treball. Tanmateix, s'inclouen addicionalment referències als salaris de les persones que treballen a Barcelona –visquin on visquin- i als salaris de Catalunya i Espanya. Per tal d'oferir una visió més detallada a nivell territorial –tant com permet la representativitat de la mostra- es presenta també la informació relativa als salaris mitjans dels deu districtes de la ciutat.

Al capítol III es detallen els salaris mitjans en funció de diverses característiques personals dels treballadors/es (sexe, edat, nivell d'estudis, etc.), del lloc de treball que ocupen (categoria professional i sector on treballen) i segons la seva situació laboral (tipus de contracte i jornada).

Les diferències salarials de gènere existents tant a la ciutat com als àmbits territorials de l'entorn es posen de relleu al llarg de l'anàlisi i queden sintetitzades a l'apartat IV. En el capítol V s'analitza l'evolució nominal i real dels salaris durant el període 2010-2018, mostrant la pèrdua de capacitat adquisitiva que han patit els treballadors/es de Barcelona i com aquesta ha estat més intensa en determinats col·lectius.

Al capítol VI s'aborden les mesures de distribució i les ràtios de dispersió salarial a Barcelona, dos dels indicadors més importants del nivell d'equitat i cohesió d'una societat. I finalment l'informe es tanca amb una breu nota metodològica.

¹ Tots els informes es troben disponibles a <http://ajuntament.barcelona.cat/barcelonaeconomia/ca/mercat-de-treball/salaris>

II. SÍNTESI DELS PRINCIPALS RESULTATS

- L'any 2018, el salari mitjà dels residents a Barcelona va ser de **30.807 euros bruts anuals**, un 6,1% superior al de l'AMB i més elevat que el de Catalunya (13,5%) i d'Espanya (23,4%).
- El salari mitjà més elevat, el dels residents a Sarrià-Sant Gervasi (47.396 €/any), va més que doblar el dels districtes de Ciutat Vella o Nou Barris (a l'entorn dels 22.400 €/any) i les **desigualtats salarials territorials** no es van poder reduir en relació amb l'any anterior.
- El salari mitjà de les dones a Barcelona l'any 2018 (27.203 euros) va ser un 21,2% inferior al dels homes (34.534 euros). La **bretxa salarial de gènere** es va reduir de forma molt lleugera respecte a l'any anterior (21,9% al 2017), va ser inferior a la de la resta d'àmbits territorials i generalitzada: les dones van cobrar menys en totes les franges d'edat, nivells educatius, nacionalitats i grups professionals i en gairebé tots els sectors (excepte a la construcció). Pels assalariats en jornada completa la bretxa salarial va ser del 16,3%.
- Les **diferències salarials intergeneracionals** van continuar sent molt significatives. La remuneració mitjana dels barcelonins/es de fins a 39 anys –menys de 24.000 euros bruts anuals- va ser un 32,5% inferior a la dels de 40 i més anys. Nivell d'estudis i nacionalitat també van correlacionar amb els salaris: només els de nivell formatiu més alt –Batxiller o títols superiors- i els de nacionalitat espanyola van percebre sous per sobre de la mitjana.
- El sou mitjà al **sector d'Activitats Financeres i Asseguradores** (55.700 €/any) va multiplicar per tres el de *l'Hostaleria* o el de *Serveis Socials*. Per **categories professionals**, el salari del grup de *Llicenciats, enginyers i alta direcció* va triplicar el dels *Auxiliars Administratius*.
- **Tipus de contracte i de jornada** també van ser determinant del nivell salarial: el sou mitjà en contractació indefinida va ser gairebé un 60% superior al dels contractes temporals i el sou mitjà en jornada completa va més que duplicar el dels assalariats en jornada parcial.
- **L'any 2018 es va frenar la recuperació de la capacitat adquisitiva dels salaris a Barcelona. Des del 2010 al 2018, la devaluació salarial dels residents a la ciutat ha estat del 4,2%**, superior a la de Catalunya (-2,8%) o Espanya (-2,4%), més intensa entre els homes (-5,9%) que en el cas de les dones (-1,7%) i més severa en el col·lectiu d'assalariats de 50 a 54 anys (-14,9%) i entre els més joves (-9,4%).
- El 2018 el **25,9% dels assalariats de Barcelona era com a màxim mileurista**. Aquest percentatge, similar al de 2017, es va enfilir al 29,2% en el cas del col·lectiu femení (22,6% els homes) i entre els joves menors de 30 anys va arribar al 53,4%.
- La major part dels salaris (més del 60%) es van situar per sota de la mitjana. **L'any 2018 les desigualtats entre la franja salarial més alta i la més baixa es van mantenir estables** en relació amb el 2017, millorant respecte al període 2010-2016. **La distribució salarial de les dones va ser més equitativa que la dels homes**. La ràtio p90/p10 (6,3 de mitjana) va ser més reduïda per les dones **degut a que els salaris del col·lectiu femení van ser força més baixos**, especialment al percentil més alt.

III. ELS GUANYES SALARIALS MITJANS A BARCELONA

Les característiques personals dels treballadors (sexe, edat, nacionalitat i nivell d'estudis) juntament amb altres aspectes que tenen a veure amb les característiques del lloc de treball que ocupen (categoria professional i sector d'activitat al que pertany) així com la situació laboral dels assalariats (tipus de contracte i de jornada) són condicionants importants del nivell salarial. En aquest apartat es presenta l'anàlisi dels salaris mitjans que van percebre les persones assalariades residents a Barcelona durant l'any 2018.

III.1. Guanyes salarials mitjans a Barcelona i d'altres àmbits

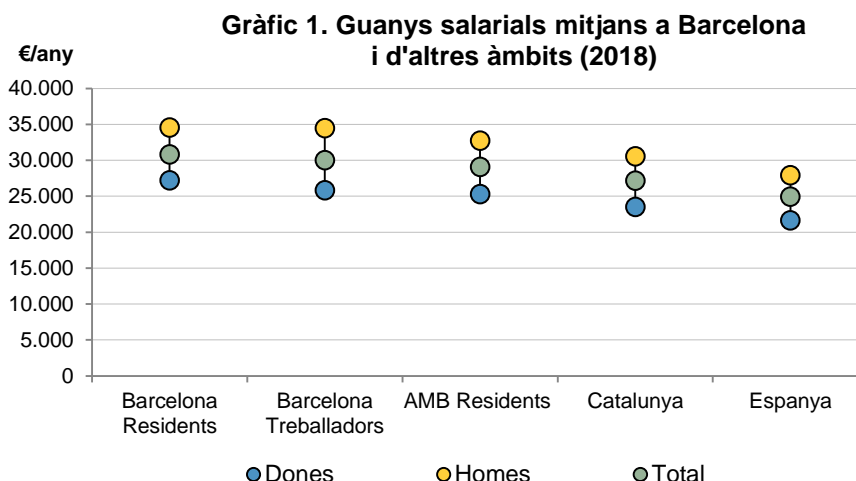
L'any 2018, el **sou mitjà dels residents** a Barcelona es va situar en els **30.807 euros bruts anuals**, essent superior al de Catalunya (13,5%) i al d'Espanya (23,4%). També va ser un 6,1% més elevat que el salari mitjà dels residents a l'AMB i un 2,7% superior al dels assalariats amb un lloc de treball a la ciutat, independentment del seu lloc de residència.

Taula 1. Salaris mitjans a Barcelona i altres àmbits (€/any)

Any 2018	Total	Dones	Homes
Barcelona Residents	30.807	27.203	34.534
Barcelona Treballadors	29.996	25.790	34.424
AMB Residents*	29.039	25.276	32.718
Catalunya	27.148	23.489	30.517
Espanya	24.909	21.593	27.874

(*) Municipis de més de 40.000 habitants.

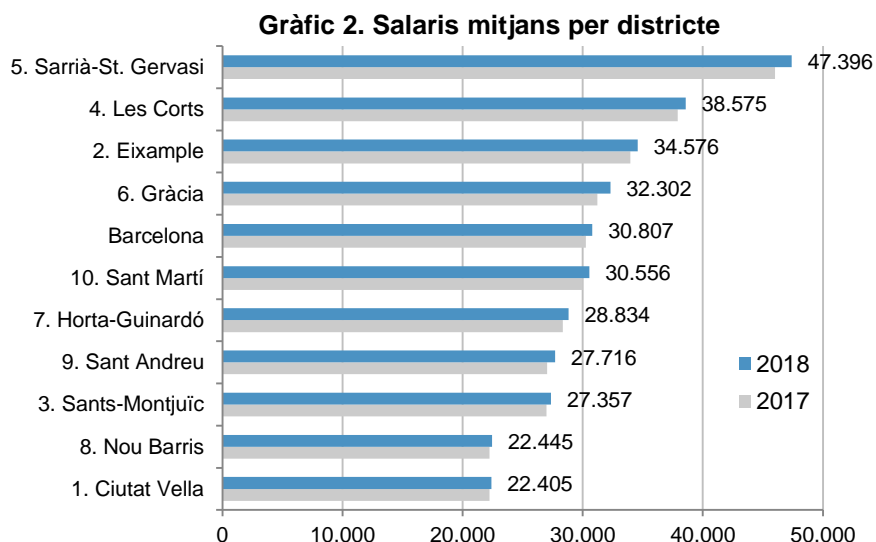
Tant el **salari mitjà de les dones** residents a la ciutat (**27.203 euros**) com el dels **homes** (**34.534 euros**) van ser superiors al que van percebre ambdós col·lectius a la resta d'àmbits.



L'any 2018, **les remuneracions mitjanes de les barcelonines van ser un 21,2% inferiors a les dels homes**, que van percebre de mitjana uns 7.300 euros bruts anuals més. Aquesta diferència (**bretxa salarial²**) és un dels indicadors que millor reflecteixen la desigualtat entre homes i dones i va ser lleugerament més reduïda entre els residents a Barcelona que a la resta d'àmbits analitzats.

III.2. Guanys salarials mitjans a Barcelona per districtes

A nivell territorial, l'ordenació dels districtes en funció de les retribucions mitjanes dels seus residents es manté estabilitzada durant els darrers anys. Com és habitual, Sarrià – Sant Gervasi encapçalà el rànking salarial l'any 2018, amb unes retribucions mitjanes de gairebé 47.400 euros anuals que –de forma similar a l'any anterior- van multiplicar per 2,1 vegades les de Ciutat Vella i Nou Barris, els dos districtes amb les remuneracions mitjanes més baixes. El fet que els salaris mitjans hagin crescut a Sarrià – Sant Gervasi per sobre de la mitjana –a diferència de Ciutat Vella i Nou Barris- no ha afavorit durant el darrer any la reducció de les **desigualtats salarials territorials**.



En la banda salarial més alta, juntament amb Sarrià-Sant Gervasi es situa Les Corts. Els nivells salarials mitjans en aquests districtes superen en un 53,8% i un 25,2% respectivament el valor de Barcelona. Els sous també es situen per sobre de la mitjana a l'Eixample (un 12,2%) i a Gràcia (4,9%), tot i que amb valors més propers al del conjunt de la ciutat. A la resta de districtes, en canvi, els salaris mitjans queden per sota de la mitjana.

Un any més, Sant Martí és el districte amb el salaris mitjans més propers al valor de ciutat –més de 30.500 euros- mentre que a Horta-Guinardó les retribucions van ser un 6,4% inferiors a la mitjana. Més allunyats d'aquest valor –de l'ordre d'un 10% per sota- Sant Andreu i Sants-Montjuïc segueixen registrant nivells salarials molt similars, mentre que Nou Barris i Ciutat Vella, amb retribucions mitjanes pràcticament idèntiques, presenten els nivells salaris més baixos de la ciutat, un 27% inferiors a la mitjana de Barcelona.

² Diferència salarial entre els ingressos bruts mitjans anuals d'homes i dones, expressada en % dels ingressos bruts mitjans dels homes.

III.3. Guanyos salarials per edat

La major antiguitat o experiència en el lloc de treball ha justificat tradicionalment uns nivells retributius més elevats en edats avançades. Les **desigualtats salarials intergeneracionals** van tendir a eixamplar-se durant els anys de crisi, reflectint la dualitat existent entre els que podien mantenir el seu lloc de treball i els que s'havien incorporat recentment al mercat laboral. La remuneració mitjana dels joves d'entre 25 i 29 anys va arribar a ser més del 40% inferior a la mitjana l'any 2014 i malgrat que aquestes diferències s'han corregit lleugerament en els darrers anys, l'edat segueix tenint un paper discriminant en el salari. L'any 2018, els salaris mitjans d'aquest grup d'edat no van superar els 20.250 €/any i es mantenien un 34% per sota de la mitjana.

Els salaris mitjans més baixos van ser, un cop més, els dels joves de fins a 24 anys – situats un 66% per sota de la mitjana- per l'elevat pes relatiu en aquesta franja d'edat de les modalitats contractuals temporals, caracteritzades per nivells retributius inferiors a la resta.

Taula 2. Salaris mitjans segons grups d'edat (€/any)

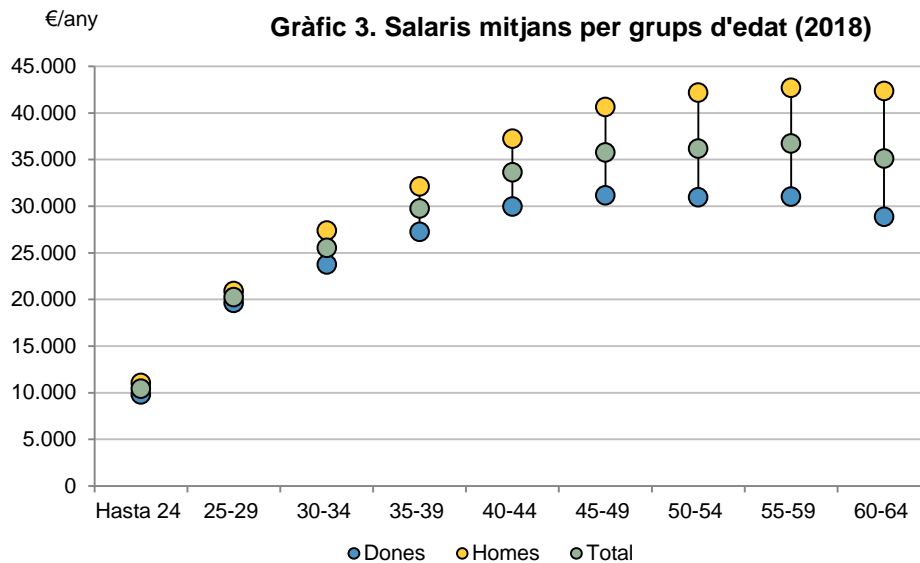
Any 2018	Total	Dones	Homes
Hasta 24	10.418	9.800	11.042
25-29	20.248	19.612	20.900
30-34	25.534	23.734	27.362
35-39	29.742	27.230	32.125
40-44	33.620	29.952	37.217
45-49	35.733	31.150	40.624
50-54	36.173	30.943	42.182
55-59	36.721	31.029	42.672
60-64	35.084	28.857	42.337
65 i més anys	46.231	27.173*	61.338*
Total	30.807	27.203	34.534

(*) Nombre d'observacions inferior a 100

En canvi, l'extrem salarial més alt va estar encapçalat, com habitualment, pels de 65 i més anys, per les elevades retribucions dels homes en les categories professionals superiors, on es concentren majoritàriament els que depassen l'edat de jubilació ordinària. A banda d'aquest grup d'edat –poc representatiu dins del total- el sou mitjà més alt va correspondre als assalariats/es d'entre 55 i 59 anys, que es va situar un 19% per sobre de la mitjana.

En general, s'observa una relativa homogeneïtat dels nivells salarials mitjans entre els 45 i els 64 anys, per sobre dels 35.000 euros anuals. De la classificació del total d'assalariats en dos grans grups d'edat, s'observa que el salari mitjà dels barcelonins/es més joves –de fins a 39 anys- queda per sota dels 24.000 euros anuals, essent un 32,5% inferior al dels treballadors de 40 i més anys –el grup amb una major representació-.

Com les dels homes, les remuneracions mitjanes de les dones presenten una trajectòria que va a l'alça amb l'edat, però en cadascun dels grups es situen uns quants esglaons per sota. Tan sols en els trams d'edat compresos entre els 45 i 59 anys, els salaris mitjans del col·lectiu femení van superar els 30.000 euros, assolint el nivell de la mitjana de ciutat.



La diferència salarial entre dones i homes es va eixamplant a mesura que es va saltant d'estrat de població cap als grup d'edat més avançada (gràfic 3). L'any 2018, la **bretxa de gènere** més elevada –exclòs el grup de 65 i més anys- es va donar entre els assalariats/es de 60 a 64 anys, on el sou mitjà de les dones va ser més d'un 30% inferior al dels homes (uns 13.500 euros menys). Mentre el salari mitjà de les treballadores en la generació de més edat va anar a la baixa, els del col·lectiu masculí es van mantenir a la banda alta de les remuneracions, pel seu predomini en els càrrecs directius i les elevades retribucions que van percebre dins la categoria professional de *Llicenciats, enginyers i alta direcció*.

Les diferències retributives entre homes i dones van ser més reduïdes entre els més joves i la major equiparació salarial es va donar al grup de 25 a 29 anys, on les barcelonines van percebre un salari mitjà inferior en un 6% al del seus homòlegs. Per sota dels 30 anys, els baixos nivells salaris deixen menys marge a les diferències per sexes.

III.4. Guanyos salarials per nacionalitat

Els treballadors de nacionalitat espanyola –un 84% del total segons la MCVL- van percebre l'any 2018 un salari mitjà de prop de 32.300 euros bruts anuals, un 4,7% superior a la mitjana de ciutat. Això va passar tant per les dones (3,5% més que la mitjana del col·lectiu femení) com pels homes (6,2% més). En canvi, com és habitual, la resta de col·lectius va quedar per sota.

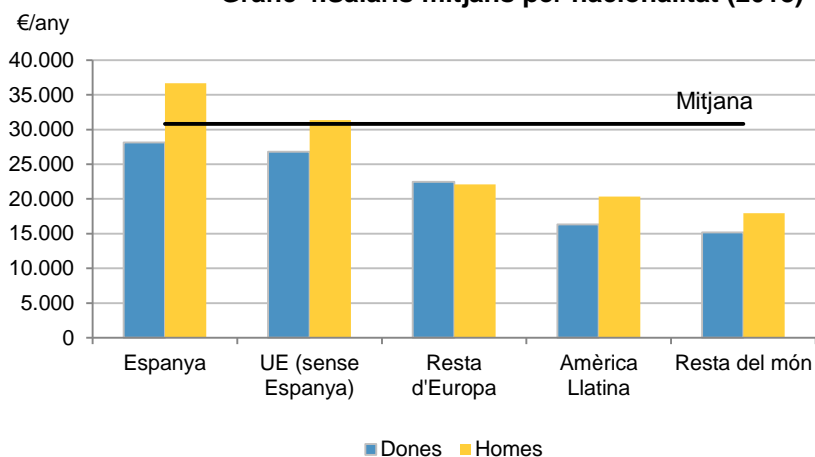
Taula 3. Salaris mitjans segons nacionalitat (€/any)

Any 2018	Total	Dones	Homes
Espanya	32.267	28.151	36.687
UE (sense Espanya)	29.216	26.825	31.372
Resta d'Europa	22.343	22.475	22.087*
Amèrica Llatina	18.437	16.338*	20.355
Resta del món	16.804	15.158	17.924
Total	30.807	27.203	34.534

(*) Nombre d'observacions inferior a 100

Els ciutadans de la resta de la UE, els següents en nivell retributiu, van percebre uns salaris mitjans situats un 5,2% per sota del valor de ciutat, mentre que les tres agrupacions geogràfiques restants van quedar-hi força més allunyades. El salari del col·lectiu de la resta d'Europa va ser un 27% inferior a la mitjana i el de l'Amèrica Llatina un 40% més baix. El sou dels treballadors de la resta del món, el més allunyat de la mitjana, va ser un 45% inferior.

Gràfic 4. Salaris mitjans per nacionalitat (2018)



Pel que fa a **diferències salarials de gènere**, la bretxa més elevada es va registrar al col·lectiu de nacionalitat espanyola, amb un salari de les barcelonines inferior al dels seus homòlegs en un 23,3%, de forma similar a un any enrere. La bretxa salarial entre homes i dones de la resta de la UE (14,5%) va ser, com la dels assalariats de la resta del món (15,4%), inferior a la dels ciutadans d'Amèrica Llatina (19,7%). La major equiparació salarial entre sexes va correspondre als ciutadans de la resta d'Europa (no UE), el col·lectiu amb una menor representació dins del total d'assalariats residents a Barcelona.

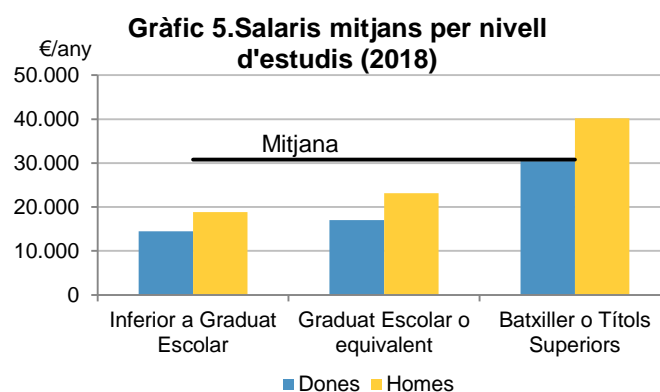
III.5. Guanyos salarials per nivell d'estudis

L'anàlisi dels salaris en funció del nivell educatiu es veu limitat –com en anteriors ocasions– pel fet que la MCVL no permet disposar d'informació completament desagregada pels nivells educatius més alts. Addicionalment les dades, provinents del Padró Municipal, sovint presenten problemes d'actualització³. Tot i aquestes limitacions, l'anàlisi es realitza considerant tres nivells formatius, el més elevat dels quals inclou des de batxiller i formació professional de segon grau o títols equivalents fins als títols superiors, màsters i doctorats.

Taula 4. Salaris mitjans segons nivell d'estudis (€/any)

Any 2018	Total	Dones	Homes
Inferior a Graduat Escolar	16.936	14.462	18.814
Graduat Escolar o equivalent	20.448	17.020	23.172
Batxiller o Títols Superiors	34.953	30.412	40.185
Total	30.807	27.203	34.534

La representació del col·lectiu d'assalariats amb *Batxiller o Títols superiors* sobre el total és la majoritària (73% segons la MCVL). Aquests treballadors van percebre el 2018 un salari mitjà de gairebé 35.000 euros bruts anuals, un 13,5% superior al valor de ciutat, tant les dones (11,8% més que el sou mitjà del col·lectiu femení) com els homes (16,4% més). La resta d'assalariats amb nivell formatiu més baix va percebre retribucions molt inferiors a la mitjana, un 34% per sota els que comptaven amb el títol de *Graduat Escolar o equivalent* (segons la MCVL, amb una representació del 19% del total) i un 45% més baixes els que no tenien aquesta titulació (només el 6% dels treballadors).



La **bretxa salarial de gènere** va ser molt elevada independentment del nivell educatiu. Les dones amb estudis de Batxiller, títols equivalents o superiors van percebre unes

³ La dada no és obligatòria, no consta en més d'un 2% dels casos, i la seva actualització es produeix només quan l'INE rep una nova dada del Ministeri d'Educació, o bé quan el propi interessat comunica un canvi a l'Ajuntament.

remuneracions mitjanes inferiors en més del 24% a les dels homes. Les diferències salarials van ser fins i tot més intenses entre les persones amb estudis de *Graduat Escolar o equivalent* (26,5%), ja que en aquest cas, el col·lectiu masculí va estar sobre representat a sectors com la *Indústria* caracteritzats per les elevades retribucions, mentre que en sentit contrari, les dones es van concentrar en sectors com el *Comerç al detall* entre d'altres, on les remuneracions queden molt per sota de la mitjana. Entre els assalariats amb un nivell d'estudis més baix (*Inferior al Graduat Escolar*), la remuneració mitjana de les dones va ser un 23% inferior a la dels homes.

III.6. Guanyos salarials per categoria professional

En aquest apartat es detallen els salaris mitjans corresponents a les tres grans categories professionals en que s'han aplegat els dotze grups que identifica la MCVL. Convé tenir present que la categoria professional reconeguda en la relació laboral del treballador no es pot assimilar al seu nivell de formació.

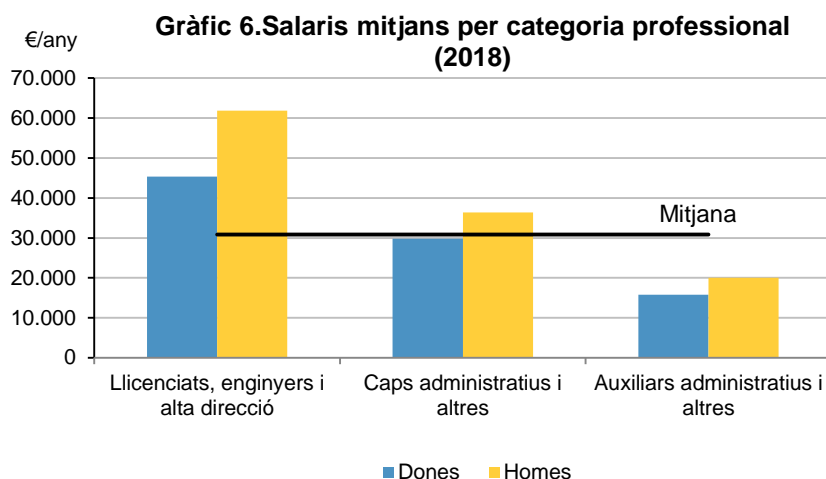
A la banda alta de les remuneracions salarials, el sou mitjà al grup de *Llicenciats, enginyers i alta direcció*, el menys nombrós dels tres, es va situar en prop de 54.000 euros, sobrepasant la mitjana un 75%. El salari al grup de *Caps administratius i altres* (inclosos enginyers tècnics i oficials administratius) també es va situar per sobre de la mitjana –un 6,4%- mentre que la remuneració salarial més baixa va correspondre al *d'Auxiliars administratius, subalterns i altres* (41,6% per sota de la mitjana), un grup que segons la MCVL concentra el 40% dels assalariats residents a la ciutat, de forma similar a l'anterior.

El salari mitjà del grup dels *Llicenciats, enginyers i alta direcció* va triplicar el dels *Auxiliars administratius* i les diferències salarials entre categories professionals van ser similars en ambdós sexes, però lleugerament superiors en el cas del col·lectiu masculí: el salari mitjà dels homes en la categoria superior va més que triplicar el dels *Auxiliars*.

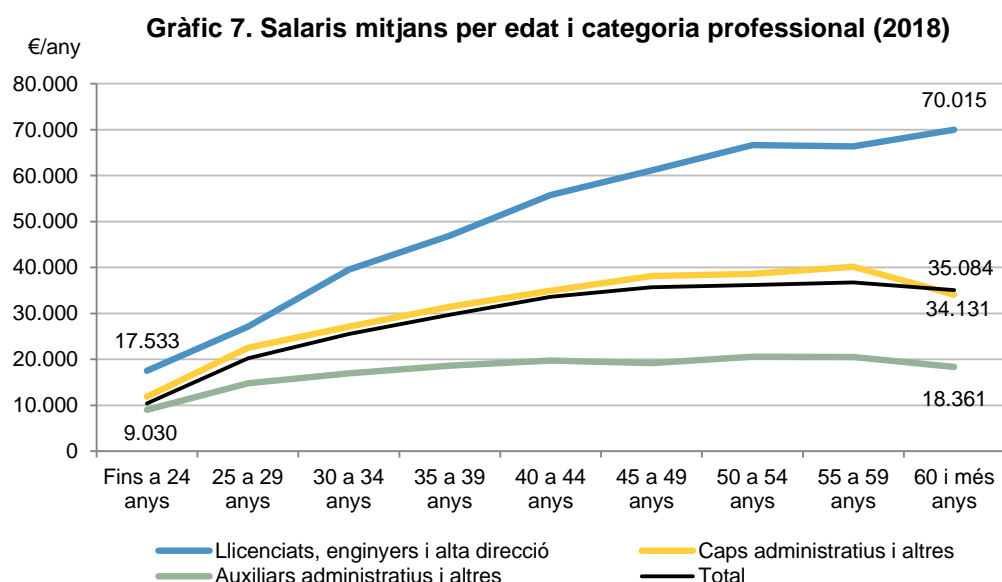
Taula 5. Salaris mitjans segons categoria professional (€/any)

Any 2018	Total	Dones	Homes
Llicenciats, enginyers i alta direcció	53.980	45.365	61.859
Caps administratius i altres	32.768	29.768	36.391
Auxiliars administratius i altres	17.984	15.753	20.055
Total	30.807	27.203	34.534

El salari del col·lectiu femení va ser inferior al dels homes als tres grups professionals. La **bretxa salarial de gènere** va ser més elevada en el de *Llicenciats, enginyers i alta direcció* (26,7%) mentre que la diferència de sous en la categoria d'*Auxiliars administratius* es va situar a l'entorn de la mitjana (21,5%) i va ser lleugerament inferior a la de *Caps administratius i altres* (18,2%), on la participació del col·lectiu femení va ser majoritària (55% del total d'assalariats).



El gràfic 7 il·lustra la dinàmica que segueixen els salaris mitjans com a resultat del creuament de dues variables: la categoria professional i l'edat dels treballadors. En el cas dels *Auxiliars administratius* el salari es dobla entre l'inici i la fi de la vida laboral, mentre que entre els *Llicenciats, enginyers i alta direcció* el salari es multiplica fins a quatre vegades. Això fa que la **diferència salarial entre categories professionals** sigui més gran als grups d'edat més avançada: si entre els assalariats més joves el salari dels llicenciats gairebé va doblar el dels auxiliars, aquesta diferència es va eixamplant de manera que en el cas dels treballadors de 60 a 64 anys el sou dels titulats va multiplicar per 3,8 vegades el de la categoria d'auxiliars.



III.7. Guanyos salarials per sector d'activitat

Les remuneracions salarials poden arribar a presentar una disparitat considerable en funció de la branca d'activitat. L'any 2018, el sector *d'Activitats Financeres i Assegurances* va encapçalar un cop més el rànking de les remuneracions salarials, amb uns salaris mitjans de més de 55.700 euros anuals bruts, un 80,9% per sobre de la mitjana, més que triplicant el que van percebre els treballadors dels sectors de l'*Hostaleria* o els *Serveis Socials*, que es van situar a l'extrem inferior, amb un sou mitjà situat més del 40% per sota del valor del conjunt de l'economia.

Malgrat la pèrdua de pes relatiu de la *Indústria* a la ciutat en els darrers anys –actualment aplega menys del 9% dels assalariats segons la MCVL–, aquest sector va tornar a ser el segon amb els nivells retributius més alts, amb un salari mitjà de prop de 40.300 euros anuals, depassant el valor del conjunt de la ciutat en més del 30%. Altres sectors com els de *Comerç a l'engròs*, *Informació i Comunicacions* i *Sanitat* també van presentar salaris mitjans situats més d'un 20% per sobre de la mitjana.

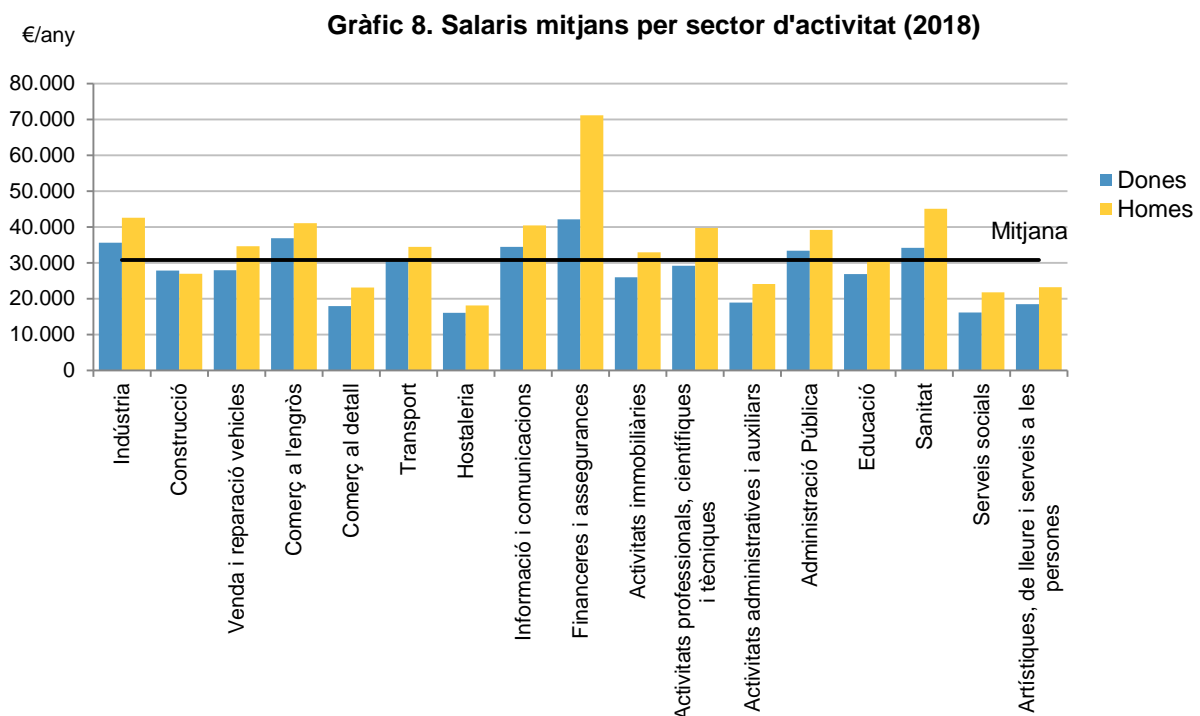
A la banda baixa en canvi, i juntament amb l'*Hostaleria* i els *Serveis Socials*, els salaris van ser inferiors a la mitjana a sis sectors més, a tres dels quals es van situar, com a mínim, un 30% per sota: es tracta del *Comerç al detall*, *Activitats artístiques, de lleure i serveis a les persones* i *Activitats administratives i auxiliars*. Totes aquestes branques d'activitat tenen en conjunt un pes notable en l'estructura productiva de Barcelona –equivalent a un terç aproximadament– i es caracteritzen per estar altament feminitzades –amb l'única excepció de l'*Hostaleria*– i pels baixos nivells retributius.

Taula 6. Salaris mitjans segons sector d'activitat (€/any)

Any 2018	Total	Dones	Homes
01. Indústria	40.260	35.651	42.586
02. Construcció	27.196	27.884	27.006
03. Venda i reparació vehicles	33.378	27.993*	34.655
04. Comerç a l'engròs	39.226	36.912	41.094
05. Comerç al detall	20.045	17.994	23.158
06. Transport	33.363	30.456	34.431
07. Hostaleria	17.268	16.062	18.176
08. Informació i comunicacions	38.282	34.503	40.406
09. Financeres i assegurances	55.720	42.182	71.179
10. Activitats immobiliàries	28.605	26.024	32.989
11. Activitats professionals, científiques i tècniques	34.208	29.232	39.727
12. Activitats administratives i auxiliars	21.374	18.910	24.104
13. Administració Pública	35.740	33.436	39.196
14. Educació	28.302	26.861	31.074
15. Sanitat	37.304	34.163	45.073
16. Serveis socials	17.751	16.141	21.780
17. Artístiques, de lleure i serveis a les persones	20.578	18.518	23.265
Total	30.807	27.203	34.534

(*) Nombre d'observacions inferior a 100

Una vegada més, la **bretxa salarial de gènere** més elevada es va donar al sector amb els salaris més alts, el d'*Activitats Financeres i Assegurances*. Les remuneracions de les dones en aquesta branca d'activitat es van situar més del 40% per sota de les dels homes, al que va contribuir el predomini del col·lectiu masculí a la categoria professional de *Llicenciats, enginyers i alta direcció*⁴ –on els sous mitjans van superar els 121.000 euros-, mentre que en sentit invers, la proporció de dones va ser molt més elevada que la dels homes en tasques d'*Auxiliars administratius*, un grup professional amb uns salaris mitjans que en aquest sector no van superar els 20.800 euros anuals.



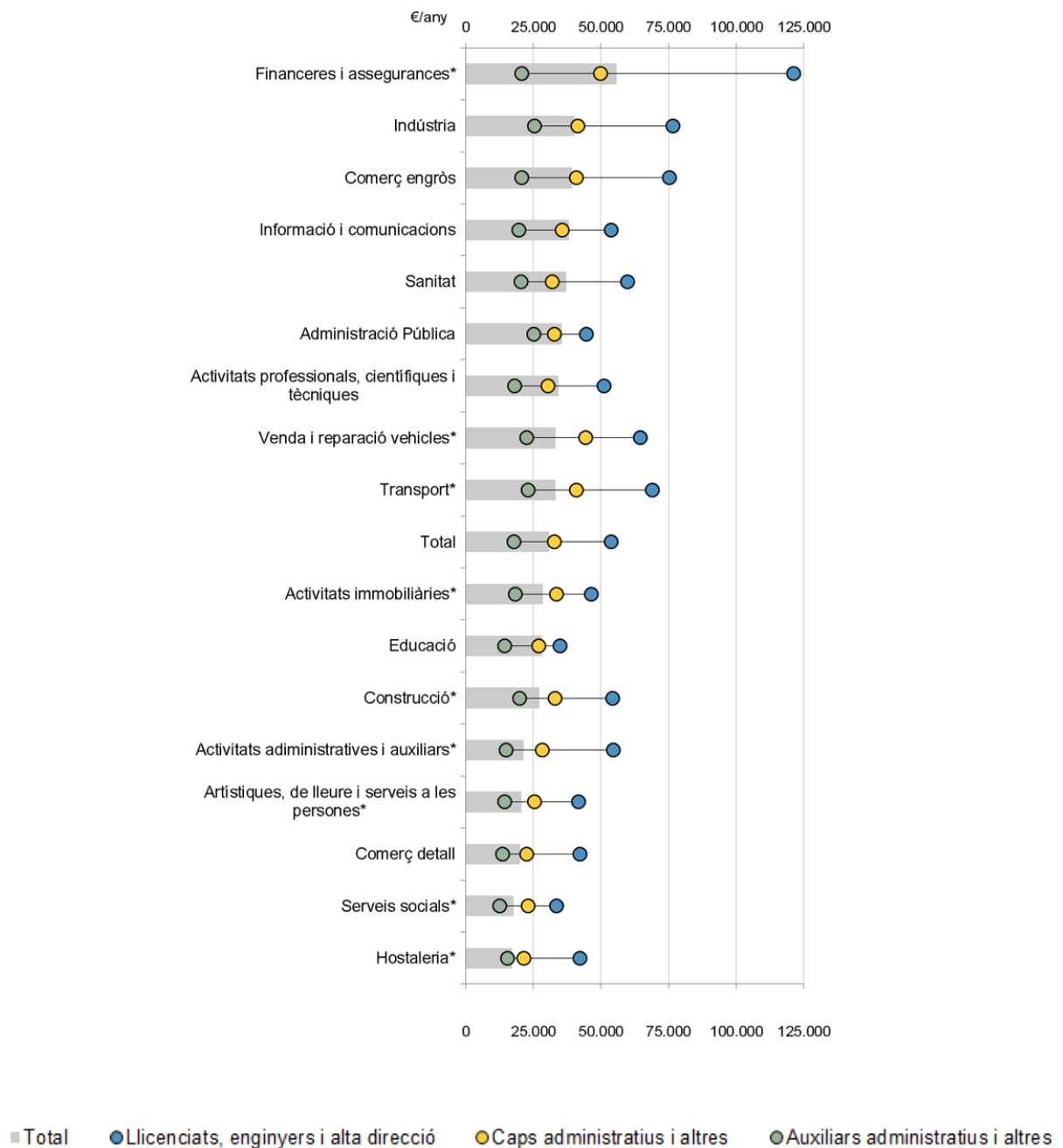
La major equiparació salarial es va donar a la *Construcció*, un sector altament masculinitzat –quatre de cada cinc assalariats són homes, segons la MCVL- i amb retribucions inferiors a la mitjana (gairebé el 12% per sota el 2018). El salari mitjà de les dones en aquest sector –la meitat de les quals concentrades a les categories professionals intermèdies- va superar lleugerament el dels homes (3,3%), ocupats fonamentalment al grup professional de retribucions més baixes.

El sector d'*Activitats Financeres i Assegurances* va registrar també la major **diferència salarial entre categories professionals**: el sou mitjà dels *Llicenciats, enginyers i alta direcció* en aquesta branca d'activitat va ser fins a 5,8 vegades més alt que el dels *Auxiliars administratius*, eixamplant-se la bretxa en relació amb l'any anterior.

⁴ Amb la desagregació dels salaris per branques d'activitat i categories professionals cal tenir present que en alguns casos el nombre d'observacions pot ser inferior a 100. En el cas concret dels *Llicenciats, Enginyers i Alta Direcció* del sector d'*Activitats Financeres i Assegurances* la mostra supera les 80 observacions.

L'Administració Pública en canvi va presentar un cop més la major equiparació de sous entre grups professionals, amb un salari dels *Llicenciats, enginyers i alta direcció* que, com un any enrere, no va arribar a doblar el dels *Auxiliars administratius*. De forma similar a d'altres anys, els sous dels llicenciats en aquest sector es van situar un 17% per sota de la retribució mitjana d'aquesta categoria professional, mentre que els auxiliars –tant a l'Administració Pública com també a la Indústria- van estar relativament més ben remunerats que a d'altres sectors (més del 40% per sobre de la mitjana d'aquest grup professional).

Gràfic 9. Salaris mitjans per sector d'activitat i categoria professional (2018)



(*) Nombre d'observacions inferior a 100 en alguna de les categories professionals.

III.8. Guanyos salarials per tipus de contracte

Després de la darrera gran recessió, el predomini de la temporalitat i la implantació de les modalitats més precàries en la nova contractació –els contractes de fins a un mes de durada representen actualment més de quatre de cada deu nous contractes registrats a la ciutat- han caracteritzat el període de recuperació de l'activitat al mercat de treball, generant una forta dualitat al mercat de treball.

Tot i que l'any 2018 les diferències salarials entre la modalitat de contractació més estable i la temporal van tendir a reduir-se de forma molt lleugera en relació amb l'any anterior, els assalariats amb contracte indefinit van cobrar de mitjana un 58% més que els que tenien un contracte temporal. En el cas del col·lectiu masculí les diferències van ser més accentuades: els assalariats amb contracte indefinit van percebre un salari mitjà un 75% superior al dels que tenien contracte temporal, mentre que en el cas de les dones, la diferència salarial mitjana entre ambdues modalitats va ser més reduïda (39%).

Taula 7. Salaris mitjans segons tipus de contracte (€/any)

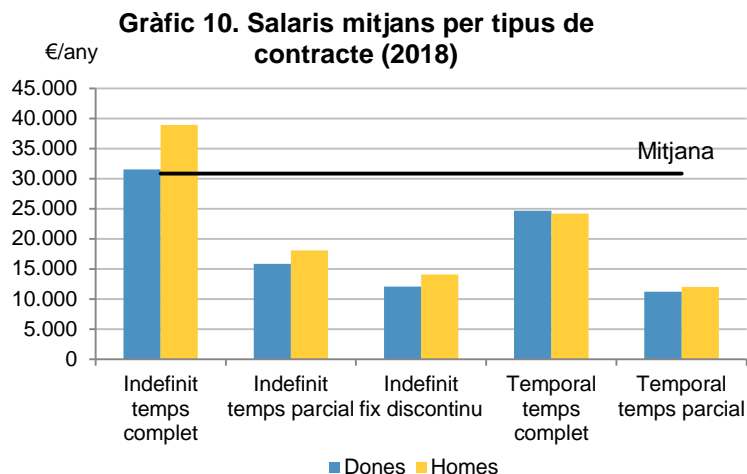
Any 2018	Total	Dones	Homes
Contracte indefinit	32.083	27.781	36.298
Contracte temporal	20.302	19.943	20.740
Altres situacions (1)	39.619	37.729	42.497
Total	30.807	27.203	34.534

(1) Funcionaris afiliats a la Seguretat social i d'altres, que no estan obligats a informar de la seva situació contractual

Els salaris mitjans en la contractació indefinida –segons la MCVL, quatre de cada cinc contractes existents- van superar globalment els 32.000 euros anuals, situant-se un 4,1% per sobre de la mitjana de ciutat, mentre que en els contractes temporals –el 14,2% del total a la MCVL- els sous mitjans van quedar un 34% per sota d'aquest valor. Els salaris de col·lectius com els funcionaris afiliats a la Seguretat Social, inclosos a '*Altres situacions contractuals*' (un 5,3% segons la MCVL), van superar la mitjana en un 28,6%.

Tanmateix, com es pot veure al gràfic 10, a banda d'aquestes situacions més minoritàries, només els assalariats amb contractes indefinits a temps complet van percebre remuneracions superiors a la mitjana, mentre que la modalitat de contractació indefinida a temps parcial va quedar molt per sota d'aquest valor. Amb tot, els sous més baixos van ser els dels treballadors/es amb contractes temporals a temps parcial.

Les retribucions de les dones van ser molt inferiors a les dels homes en la contractació indefinida, situant-se de mitjana un 23,5% per sota. Però en les tipologies caracteritzades per les baixes remuneracions on la presència de les dones és majoritària, com en els contractes indefinits a temps parcial i fixos discontinus –on les dones representen gairebé dos terços del total de treballadors- la **bretxa salarial de gènere** va ser inferior.



La quasi equiparació salarial entre dones i homes que s'observa a la contractació temporal, on la bretxa de gènere va ser només del 3,8% de mitjana, s'explica pel fet que a la modalitat de més pes, la dels contractes temporals a temps complet (representa més de 6 de cada 10 contractes temporals) les retribucions mitjanes de les dones van superar lleugerament les dels homes. Això és degut a que més de la meitat del col·lectiu femení amb contractes temporals a temps complet es va concentrar als sectors de la *Sanitat* i l'*Administració Pública*, on aquesta modalitat de contractació està més ben remunerada. A més, en aquests sectors i tipologia contractual, la seva presència va ser majoritària (per cada tres assalariats, dos van ser dones).

El coeficient de parcialitat de cada contracte és una dada que conté la MCVL a partir de la qual es pot obtenir el **salari brut per dia**⁵, en termes de jornada equivalent. El salari/dia en contractes indefinits (98,3 €/dia) va ser similar al dels contractes temporals (97,7 €/dia), que es va situar un 1,7% per sota del valor de la mitjana (99,4 €/dia).

Taula 8. Salaris mitjans segons tipus de contracte (€/dia)

Any 2018	Total	Dones	Homes
Contracte indefinit	98,28	87,77	108,11
Contracte temporal	97,70	97,13	98,40
Altres situacions (1)	117,44	112,98	124,20
Total	99,37	90,53	108,09

(1) Funcionaris afiliats a la Seguretat social i altres, que no estan obligats a informar de la seva situació contractual

Les diferències en els nivells retributius observades en els resultats en termes de guanys anuals entre la modalitat de contractació indefinida i la temporal segueixen essent importants en el cas del col·lectiu masculí, amb un salari/dia de la modalitat més estable situat gairebé un 10% per sobre del salari/dia en els contractes temporals. En el cas del

⁵ A diferència del salari brut anual, que integra totes les remuneracions salarials percebudes pel treballador per compte d'altri al llarg de l'exercici, el salari per dia es calcula només a partir del salari del contracte principal.

col·lectiu femení en canvi, el salari/dia en contractes indefinits va ser inferior, per l'elevada presència de dones amb contractes temporals als sectors on aquesta modalitat va estar més ben retribuïda, com acabem de veure anteriorment.

El salari/dia de les dones va ser de mitjana un 16,2% inferior al dels homes i la bretxa salarial de gènere va arribar al 18,8% en la contractació indefinida. Als contractes temporals en canvi, les diferències salarials entre ambdós sexes van ser molt més reduïdes, de forma similar al que hem vist en l'anàlisi en termes de guanys salarials anuals.

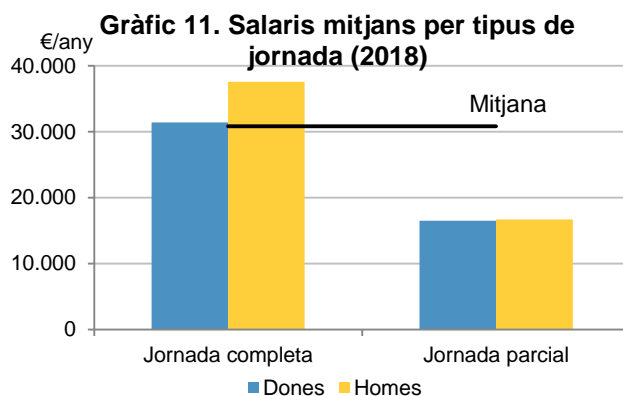
III.9. Guanys salarials per tipus de jornada

A més de l'elevada temporalitat dels nous contractes registrats, una altra figura recurrent en el nostre mercat de treball és l'ocupació a temps parcial, un tipus de jornada que permet minimitzar costos als ocupadors per ser més barata i flexible i a la que bona part dels treballadors s'acullen de forma involuntària, per no haver pogut trobar una altra feina a jornada completa. L'any 2018 i de forma similar als anys anteriors, les retribucions mitjanes dels assalariats amb jornada completa van més que duplicar les dels treballadors amb jornada parcial, de forma més accentuada en el cas dels homes, on el salari a jornada completa va ser 2,3 vegades més alt.

Taula 9. Salaris mitjans segons tipus de jornada (€/any)

Any 2018	Total	Dones	Homes
Jornada completa	34.697	31.414	37.545
Jornada parcial	16.543	16.476	16.678
Total	30.807	27.203	34.534

Les assalariades en jornada completa van percebre unes retribucions mitjanes inferiors en un 16,3% a les dels seus homòlegs, mentre que en la jornada a temps parcial la **bretxa salarial de gènere** va ser aparentment gairebé inexistent (1,2%).



Aquesta equiparació salarial s'explica en part per la sobrerepresentació del col·lectiu femení en la jornada parcial: segons la MCVL, la població resident ocupada a temps parcial va representar el 21,4% del total d'assalariats, però pel col·lectiu femení el percentatge va superar el 28%, doblant el del col·lectiu masculí. Addicionalment, dos de cada tres llocs de treball en aquest tipus de jornada van ser ocupats per dones (66,9%).

Pel que fa a l'anàlisi en termes de **salari brut per dia** calculat per jornada equivalent a partir del percentatge de dedicació en jornada parcial⁶, els treballadors en jornada completa van percebre de mitjana un sou diari de 102,3 €/dia, un 27,7% superior al dels assalariats amb jornada parcial. El diferencial va ser més reduït en el cas

del col·lectiu femení (20,1%) i més elevat pels homes (28,3%). La retribució mitjana en dedicació parcial (80,2 €/dia) es va situar un 19,3% per sota del valor corresponent al total d'assalariats (99,4 €/dia).

Taula 10. Salaris mitjans segons tipus de jornada (€/dia)

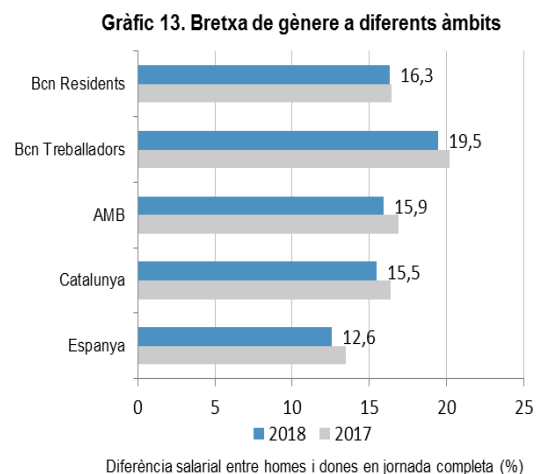
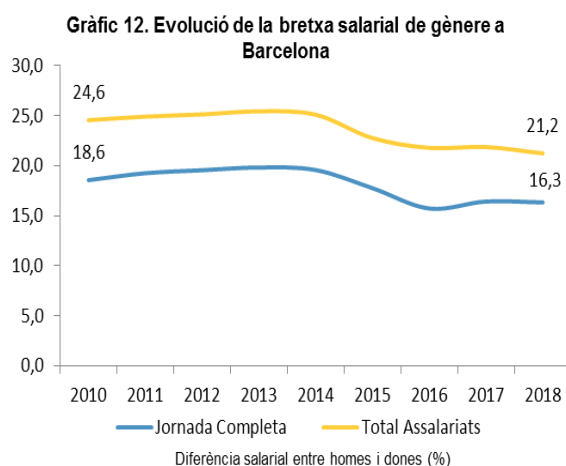
Any 2018	Total	Dones	Homes
Jornada completa	102,34	93,51	109,98
Jornada parcial	80,17	77,88	85,70
Total	99,37	90,53	108,09

La bretxa salarial de gènere en jornada completa en termes de salari dia (15%) va ser similar a la que resulta de l'anàlisi en termes de guanys anuals. Però en la jornada parcial, el salari/dia de les dones (77,9 €/dia) va ser un 9,1% inferior al dels homes (85,7 €/dia), una bretxa més elevada que la que se'n deriva de comparar les remuneracions anuals. Per tant, no és que no hi hagi diferències retributives per sexe en aquest tipus de jornada, com es podria deduir de l'anàlisi en termes de guanys anuals (com s'ha vist anteriorment, les diferències semblaven gairebé inexistents) sinó que les dones van treballar amb dedicació parcial un major nombre de dies a l'any (192 dies de mitjana, front a 161 dies els homes) per assolir un salari anual similar al dels seus homòlegs.

⁶ El coeficient de parcialitat el 2018 segons la MCVL va ser del 60,4% de mitjana a Barcelona i com és habitual, va ser més elevat en el cas de les dones (62,7%) que dels homes (55,7%).

IV. LES DIFERÈNCIES SALARIALS ENTRE DONES I HOMES

La bretxa salarial és un dels indicadors que mesuren la desigualtat entre dones i homes. Altres dades com la major proporció de dones a l'atur registrat (54% del total) o les inferiors taxes d'activitat (84,4% els homes i 75,7% les dones⁷) i d'ocupació (76,7% els homes i 69,8% les dones) dibuixen una situació de les dones al mercat de treball que no presenta encara el nivell d'equiparació amb els homes que seria desitjable.



La bretxa salarial l'any 2018 va ser del 21,2% a Barcelona. Aquesta diferència, que sovint es presenta entre persones que tenen la mateixa formació i fan el mateix tipus de feina, va ser lleugerament inferior a la de l'any anterior (21,9%) i ha tendit a escurçar-se moderadament en relació amb els inicis de la passada dècada –fins al 2014 va romandre a l'entorn del 25%- pel fet que el col·lectiu masculí ha patit una major devaluació salarial en relació amb el 2010.

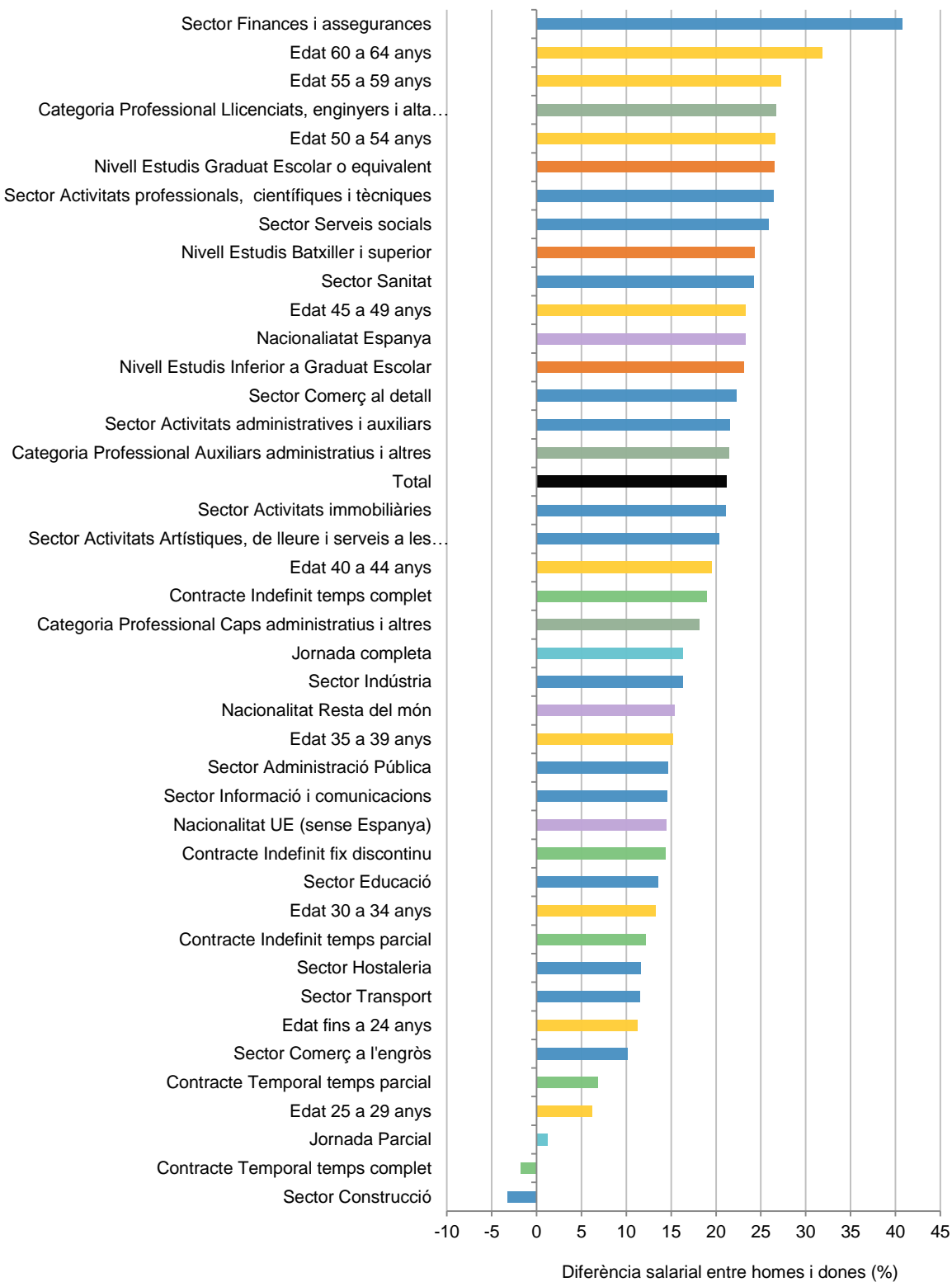
Les diferències salarials⁸ per sexe van ser generalitzades a tots els àmbits territorials analitzats. La bretxa salarial de les persones residents a Barcelona el 2018 va ser més reduïda que la dels residents a l'AMB (22,7%), la del conjunt de Catalunya (23%) i la d'Espanya (22,5%). També va ser inferior a la dels assalariats amb un lloc de treball localitzat a la ciutat, amb independència del seu lloc de residència (25,1%). A la Unió Europea, l'any 2017, la bretxa calculada a partir dels guanys bruts per hora va ser del 16,1%, un punt percentual superior a l'espanyola.

Posant el focus en els treballadors a **jornada completa** –representen gairebé 4 de cada 5 assalariats segons la MCVL- **la bretxa dels residents a Barcelona es va situar en el 16,3%** el 2018, de forma similar a l'anterior (16,4%). Aquesta diferència va ser més reduïda que l'existent entre les persones ocupades a jornada completa a la ciutat –hi visquessin o no- (19,5%), però superior a la de l'AMB (15,9%), Catalunya (15,5%) i Espanya (12,6%).

⁷ Font: Encuesta de Población Activa INE. Taxes específiques (referides a la població de 16 a 64 anys). Dades del 4rt. Trimestre de 2019

⁸ Les bretxes salarials incloses al gràfic 14, calculades a partir dels guanys bruts anuals, corresponen als trams d'edat, nivell d'estudis, nacionalitat, sector d'activitat, grup professional, tipus de contracte i tipus de jornada dels assalariats residents a Barcelona amb valors mostrals de 100 o més observacions.

Gràfic 14. Bretxa salarial



Com passa any rere any, la bretxa de gènere dels assalariats a jornada completa va ser inferior a la del total d'assalariats. Això obeeix en bona part al fet que aquest tipus de jornada –la més habitual- caracteritzada per sous més alts, està sobre representada en el cas del col·lectiu masculí. En sentit contrari, en el cas de la jornada parcial -caracteritzada per salaris molt baixos- és el segment de població femenina el que té un major pes relatiu. La combinació d'ambdós factors fa que la diferència salarial mitjana entre homes i dones s'eixampli al considerar el total d'assalariats, en relació amb la bretxa que en resulta si ens centrem en la jornada completa.

Com es veu al gràfic 14, la bretxa salarial calculada a partir dels guanys bruts anuals va ser generalitzada: es va donar en tots els trams d'edat, nacionalitats, nivells educatius i grups professionals, i a gairebé tots els sectors econòmics. Les diferències més elevades es van donar, en general, entre els treballadors/es de més edat, categories professionals més elevades i sectors ben pagats, com el de *Finances i Assegurances*, on els salaris anuals mitjans de les dones van ser un 40,7% inferiors als dels homes. Les dones amb edats compreses entre els 60 i 64 anys van percebre unes remuneracions anuals mitjanes situades més del 30% per sota de les dels homes. I a la categoria professional de *Llicenciats, enginyers i alta direcció*, el sou anual mitjà del col·lectiu femení va quedar un 26,7% per sota del corresponent al col·lectiu masculí.

Com és habitual, les bretxes salarials més baixes es van donar entre la gent jove, especialment al grup d'edat de 25 a 29 anys (6,2%), als contractes amb salaris baixos com els de jornada parcial i en general en els contractes temporals, en bona part pel fet que la modalitat predominant –a temps complet- va registrar unes retribucions mitjanes de les dones –concentrades majoritàriament en sectors com *l'Administració Pública i la Sanitat*- lleugerament superiors a les dels homes.

La *Construcció* va ser, com l'any anterior, l'única branca de l'economia on el salari mitjà de les dones va ser lleugerament superior al dels homes. En aquest cas, es tracta d'un dels sectors més masculinitzats –prop del 80% del total d'assalariats són homes- i la seva presència arriba a prop del 90% en la categoria professional de retribucions més baixes, que és la predominant -la que aplega a més del 60% de les persones assalariades en aquest sector-. Tot i la minoritària presència del col·lectiu femení, la construcció va ser l'únic sector en que els salaris mitjans de les treballadores en la categoria de *Llicenciades, enginyeres i alta direcció* va superar lleugerament el dels seus homòlegs⁹.

⁹ Com s'ha indicat anteriorment, amb la desagregació dels salaris per branques d'activitat i categories professionals en alguns casos el nombre d'observacions pot ser inferior a 100. En el cas concret dels Llicenciats, Enginyers i Alta Direcció del sector de la Construcció, la mostra supera les 50 observacions.

V. SALARIS I CAPACITAT ADQUISITIVA 2010-2018

Per analitzar l'evolució de la capacitat adquisitiva dels salaris durant els darrers anys, a la Taula 11 es presenten les remuneracions mitjanes a Barcelona, Catalunya i Espanya corresponents a 2018 tant en termes nominals com reals (en euros constants de 2010).

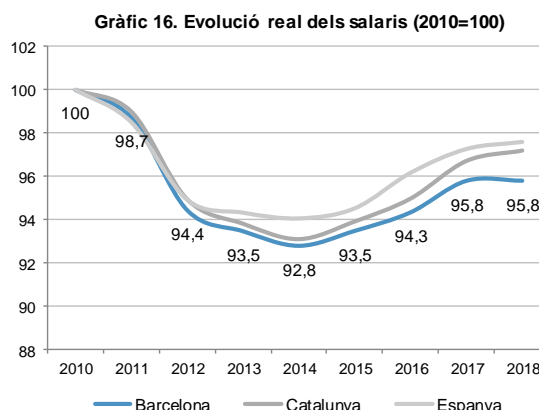
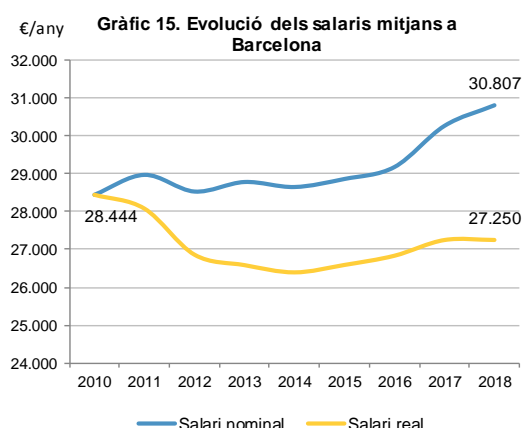
Taula 11. Evolució dels salaris mitjans per àmbits (2010-2018)

	2010	2018(n)	2018 (r)	% (n)	% (r)
Barcelona	28.444	30.807	27.250	8,3	-4,2
Catalunya	24.830	27.148	24.134	9,3	-2,8
Espanya	23.162	24.909	22.605	7,5	-2,4

n: nominal, r: real

Els salaris mitjans dels residents a Barcelona van experimentar el 2018 un repunt alcista de l'1,8% anual en termes nominals, anotant un avanç positiu per quart any consecutiu. Tanmateix, el ritme de creixement va ser més contingut que el de Catalunya (+2,3%) i Espanya (+2%) i menys intens que el registrat l'any 2017, de forma similar a la resta d'àmbits i coincidint amb la pèrdua d'impuls de la conjuntura econòmica. Al conjunt del període 2010-2018, l'augment nominal dels salaris a Barcelona (+8,3%) va ser un punt percentual inferior al de Catalunya, però lleugerament superior al de la mitjana espanyola.

En termes reals –tenint en compte la inflació- **l'any 2018 es va frenar el creixement dels salaris a Barcelona**. Després de la notable pèrdua de capacitat adquisitiva acumulada fins al 2014, quan els salaris van tocar fons (gràfic 16) tant a Barcelona com a Catalunya i Espanya, es va iniciar una moderada senda alcista a partir de 2015 en un context d'expansió de l'activitat econòmica. Però la desacceleració del ritme de creixement l'any 2018 va incidir negativament en la recuperació del poder adquisitiu dels salaris especialment a la ciutat, on van quedar estancats. **En relació amb l'any 2010**, els assalariats van perdre capacitat adquisitiva a tots els àmbits, però **la devaluació salarial ha estat més gran a Barcelona¹⁰ (-4,2%)** que a Catalunya (-2,8%) o Espanya (-2,4%).



Per altra banda, **la capacitat adquisitiva dels homes al llarg del període 2010-2018 s'ha reduït (-5,9%) en major mesura que la de les dones (-1,7%)**. En termes de

¹⁰ Es deflacta amb l'IPC de cada territori. En el cas de Barcelona s'aplica l'IPC de la província.

reducció d'atur, la sortida de la crisi ha afavorit en major mesura al col·lectiu masculí. Però la major incorporació al mercat de treball ha tingut com a contrapartida salaris més baixos, dins un nou marc laboral derivat de reformes regressives que han suposat unes condicions de major precarietat per bona part dels treballadors.

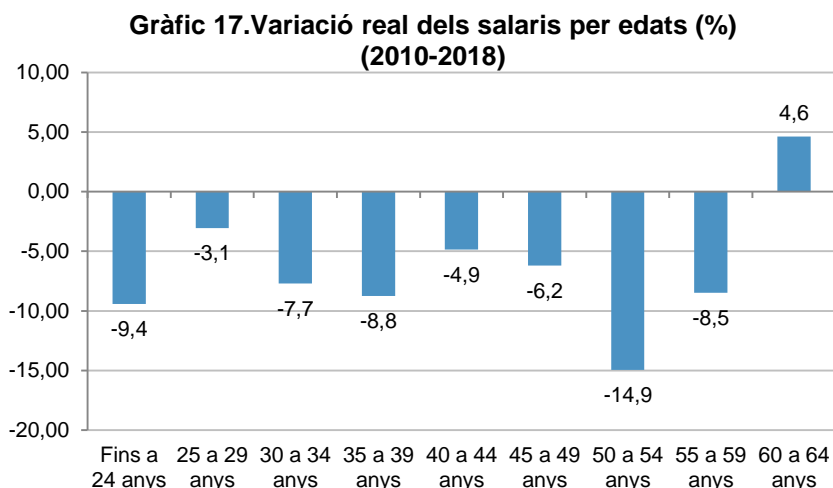
Taula 12. Evolució dels salaris mitjans a Barcelona per sexe (2010-2018)

	2010	2018(n)	2018 (r)	% (n)	% (r)
Dones	24.486	27.203	24.062	11,1	-1,7
Homes	32.454	34.534	30.546	6,4	-5,9

n: nominal, r: real

L'estancament en termes reals dels salaris de 2018 a Barcelona obeeix al retrocés de les remuneracions en alguns dels estrats de població assalariada més experimentada, com ara el grup de 45 a 49 anys (-2,1% en relació amb el 2017). Aquestes pèrdues de capacitat adquisitiva es van compensar el 2018 amb els moderats augments dels salaris dels més joves i amb el repunt de les remuneracions en el grup de 60 a 64 anys (+5,4%).

Al conjunt del període 2010-2018, **l'impacte negatiu de la devaluació salarial va afectar a gairebé tots els grups d'edat** amb l'única excepció de l'estrat de 60 a 64 anys, que amb l'augment de 2018 va veure incrementat el poder adquisitiu dels seus salaris en un 4,6% respecte al 2010. Tanmateix, **va ser un dels estrats de població assalariada més experimentada, el de 50 a 54 anys, el que va recollir l'impacte més sever de la pèrdua de poder adquisitiu** –prop del 15%– al llarg del període. Aquest col·lectiu, i en general els majors de 50 anys, concentraven a finals de 2018 més del 40% de l'atur registrat i bona part de l'atur estructural, amb greus dificultats de reinserció al mercat laboral.



Les remuneracions dels treballadors de nacionalitat espanyola van registrar el 2018 un increment del 0,3% en termes reals, inferior al dels assalariats estrangers, amb l'excepció del col·lectiu de treballadors de l'Amèrica Llatina, que va presentar salaris reals a la baixa. Al llarg del període 2010-2018, la devaluació salarial va afectar exclusivament als espanyols, amb una pèrdua de la capacitat adquisitiva del 5,7% en relació amb el 2010, que contrasta amb l'increment en termes reals del sou dels treballadors estrangers, especialment els de la resta de la UE (+8,3%) i d'Europa (+16,7%). Amb uns salaris

mitjans situats a Barcelona més del 25% per sota del valor de la mitjana, els treballadors estrangers representaven a finals de 2018 més del 13% del total d'afiliats en situació d'alta a la Seguretat Social a la demarcació de Barcelona, un pes que aquest col·lectiu ha anat incrementant els darrers anys, liderant el ritme de creixement de l'ocupació.

De l'evolució de les remuneracions anuals mitjanes per tipus de contracte cal destacar el repunt que l'any 2018 va registrar la modalitat temporal (+3,9% real), mentre que la modalitat més estable de contractació va perdre un 1% de capacitat adquisitiva. Menys contrastada va ser l'evolució dels salaris reals segons el tipus de jornada, amb un increment molt moderat de les remuneracions en jornada parcial l'any 2018 (+0,7%) que va compensar la lleugera reducció en jornada completa (-0,6%).

En general, el major ritme de creixement anual dels salaris en les tipologies contractuals menys remunerades que s'observa els darrers anys ha fet que aquestes hagin augmentat el seu poder adquisitiu al conjunt del període 2010-2018, especialment els contractes temporals (+6,6%) i més moderadament la jornada parcial (+2,2%), escurçant diferències amb les modalitats contractuals predominants, més ben remunerades, que han patit una devaluació salarial lleugerament superior a la mitjana (5,9% la contractació indefinida i 4,5% la jornada completa). La pèrdua de capacitat adquisitiva més intensa s'ha donat en les situacions contractuals més minoritàries on s'inclouen els funcionaris adscrits a la Seguretat Social (-13,6%) tot i mantenir uns nivells retributius per sobre de la mitjana.

Taula 13. Evolució dels salaris mitjans a Barcelona per tipus de contracte i jornada

	2010	2018(n)	2018 (r)	% (n)	% (r)
Contracte Indefinit	30.148	32.083	28.379	6,4	-5,9
Contracte Temporal	16.849	20.302	17.958	20,5	6,6
Altres situacions (1)	40.546	39.619	35.044	-2,3	-13,6
Jornada Completa	32.134	34.697	30.690	8,0	-4,5
Jornada Parcial	14.323	16.543	14.633	15,5	2,2

(1) Funcionaris afiliats a la Seguretat Social i altres situacions, en les que els treballadors no estan obligats a informar de la seva situació contractual.

n: nominal, r: real

Tanmateix, l'anàlisi en termes de guanys salarials per dia posa de manifest una pèrdua de capacitat adquisitiva més elevada en la jornada parcial que en la jornada completa. Es podria concloure doncs que el moderat augment de poder adquisitiu dels treballadors a temps parcial en termes de retribucions anuals va ser degut a que van treballar més dies a l'any (van augmentar la seva intensitat laboral) però no a millores retributives.

Taula 14. Evolució dels salaris mitjans (€/dia) per tipus de jornada (2010-2018)

	2010	2018(n)	2018 (r)	% (n)	% (r)
Jornada completa	94	102	91	9,4	-3,2
Jornada parcial	77	80	71	3,9	-8,1
Total	92	99	88	8,4	-4,2

n: nominal, r: real

VI. DISTRIBUCIÓ, DISPERSIÓ I DESIGUALTAT SALARIAL A BARCELONA

VI.1. Distribució salarial

L'anàlisi dels salaris mitjans dels apartats anteriors es completa en aquesta secció per tal d'oferir una visió més àmplia de l'estructura salarial dels residents a la ciutat, posant el focus en la distribució, la concentració i la desigualtat salarial i la seva evolució recent.

Taula 15. Salaris a Barcelona (€/any)

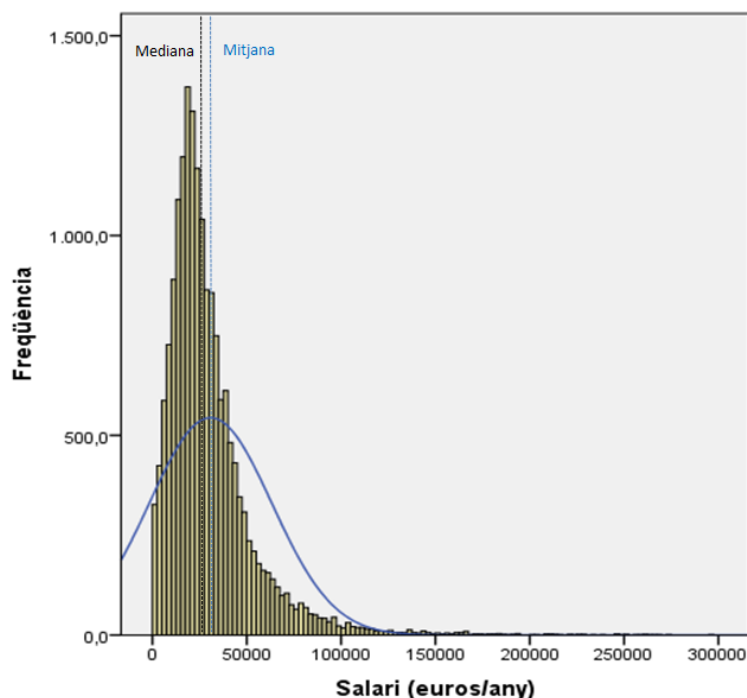
		Total		Variació (%) 2010-2018	
		2010	2018	nominal	real
Mitjana					
	Dones	24.486	27.203	11,1	-1,7
	Homes	32.454	34.534	6,4	-5,9
	Total	28.444	30.807	8,3	-4,2
Mediana					
	Dones	20.319	22.684	11,6	-1,3
	Homes	25.059	26.485	5,7	-6,5
	Total	22.640	24.546	8,4	-4,1

Les mesures bàsiques de les distribucions salarials (mitjana i mediana) pels anys 2010 i 2018 així com la seva evolució nominal i real es mostren per Barcelona a la Taula 15. Com és característic d'aquestes funcions, la mediana (un valor que no arriba als 25.000 euros, per sota i per sobre del qual es situa el 50% de les observacions) va ser inferior a la mitjana. Totes dues variables van presentar una evolució alcista en termes nominals però negativa en termes reals, que reflecteix la pèrdua de valor adquisitiu dels salaris en els darrers anys, superior al 4%.

Tant la mitjana com la mediana dels salaris de les dones eren l'any 2010 i continuaven sent l'any 2018 inferiors als dels homes. Però el diferencial s'ha escurçat moderadament al llarg d'aquest període, pel fet que els salaris dels homes han perdut més capacitat adquisitiva que els de les dones. Com s'ha vist anteriorment, amb la millora de la conjuntura econòmica es va anar recuperant l'ocupació perduda al llarg de la crisi, però els treballadors –en major mesura homes que dones– s'han reincorporat als llocs de treball amb sous inferiors. En termes de mediana, la bretxa salarial entre homes i dones (14,4% el 2018) és inferior a la mitjana i ha tendit a reduir-se en major mesura.

Com es pot veure a l'histograma de freqüències (gràfic 18), la **distribució dels salaris** dels residents a Barcelona adopta la mateixa forma que presenten les distribucions de renda, amb una forta asimetria determinada pel fet que hi figuren molts més treballadors en els valors baixos que en els sous més elevats. Al voltant de la mediana hi ha una gran concentració d'observacions i **més del 60% del total estan per sota del salari mitjà** (situat entre els percentils 60 i 70). En canvi, hi ha una notable dispersió per sobre de la mitjana (pocs casos amb valors molt elevats), formant una llarga cua a la dreta.

Gràfic 18. Distribució salarial a Barcelona (2018)

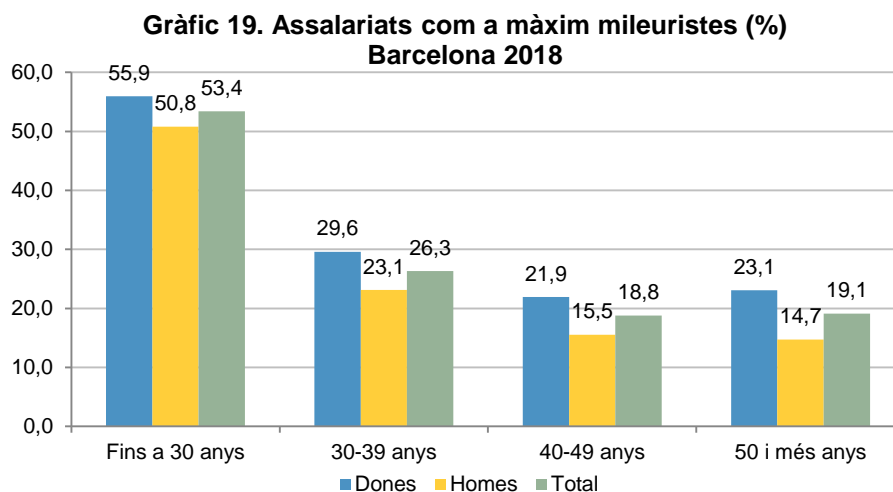


El salari mitjà dels assalariats més joves (de fins a 39 anys) es va mantenir l'any 2018 un 22,2% per sota de la mitjana de la ciutat, mentre que el dels treballadors de 40 anys o més va ser un 15,4% superior. Per tal d'aprofundir en aquestes diferències intergeneracionals, s'analitza la distribució dels salaris dels residents de Barcelona per grans franges d'edats, segmentant amb la frontera del **mileurisme**¹¹.

L'explotació de les dades de 2018 mostra que un 25,9% del total d'assalariats residents a Barcelona va rebre, com a màxim, uns ingressos salarials de 1.000 euros nets als mes; un percentatge que s'enfila al 29,2% en el cas del col·lectiu femení i al 53,4% entre els assalariats menors de 30 anys. Aquests elevats percentatges no han variat en relació amb l'any anterior en el cas de les dones, però són lleugerament inferiors als de 2017 pels menors de 30 anys, gràcies al petit repunt experimentat per les remuneracions mitjanes dels joves el 2018. Les diferències salarials entre generacions ens remeten a les dificultats dels joves per poder-se emancipar, que es fan molt evidents quan es confronten els seus nivells salarials amb els preus que han de pagar per accedir a un habitatge.

La proporció de dones que com a màxim són mileuristes va ser, un any més, superior a la dels homes a totes les franges d'edat considerades. Aquest desequilibri és més intens a l'estrat d'edat més avançada (50 i més anys) i obeeix a la persistència de models culturals que comporten que les dones dediquin menys hores a la feina remunerada i que els costi més que als homes escalar a llocs de responsabilitat.

¹¹ Són mileuristes les persones que ingressen al voltant de mil euros nets al mes. Per l'any 2018, el càlcul del nombre d'assalariats amb aquest nivell d'ingressos nets s'ha fet a partir de la informació de la pròpia MCVL relativa a les retencions a compte d'IRPF i les deduccions per contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador. De la mateixa manera s'ha fet el càlcul pels anys anteriors, a fi i efecte que les comparacions siguin en termes homogenis.



A mesura que augmenta l'edat, es registra una relativa reducció de mileuristes que s'interromp en la franja de 50 i més anys, ja que dins del col·lectiu femení, la proporció de mileuristes és més elevada en aquest grup d'edat que en el de 40 a 49 anys. Un comportament que no s'observa en el cas del col·lectiu masculí i que es pot relacionar amb les dificultats de trobar feina ben remunerada de les persones aturades de més de cinquanta anys, que són majoritàriament dones.

VI.2. Dispersió i Desigualtat salarial a Barcelona

En aquest apartat s'analitzen les ràtios entre percentils, uns dels indicadors més utilitzats com a mesures de concentració, per tal de conèixer el grau d'igualtat –equidistribució– en el repartiment dels valors de variables econòmiques com la renda, la riquesa, o els salaris entre la població. Els **percentils** són mesures de posició no centrals que divideixen la distribució en parts iguals, creant intervals que contenen el mateix nombre de valors.

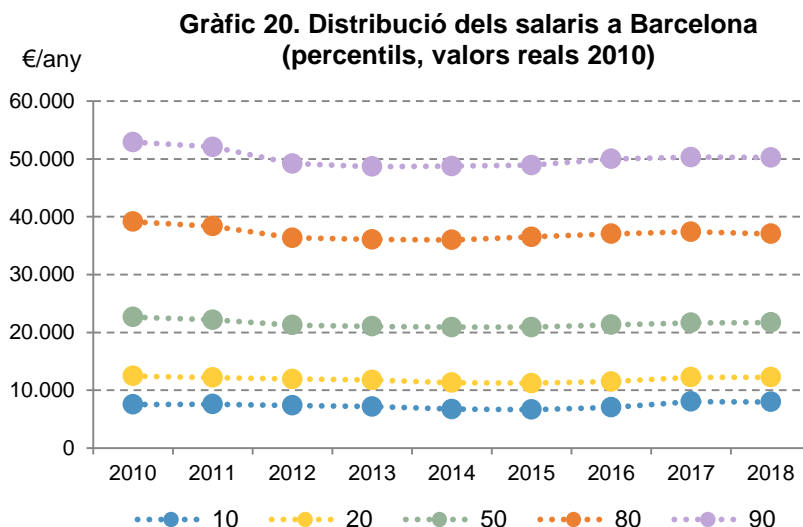
A la taula 16 es mostren els decils (deu principals percentils) de les distribucions salarials de 2010 i 2018 i l'evolució del període en termes nominals i deflactats. Com es pot veure, les franges salarials més baixes són les que van registrar els augments més intensos en termes nominals al conjunt del període. El percentil 10 és l'únic que va experimentar un increment en termes reals, augmentant la seva capacitat adquisitiva un 6% en relació amb el 2010. En un escenari de retrocés dels salaris reals mitjans del 4,2%, es tracta d'una variació a l'alça molt positiva que tanmateix cal relativitzar, ja que en termes absoluts, els salaris al percentil 10 com a màxim van arribar als 9.000 €/any.

Entre 2010 i 2018, la pèrdua de poder adquisitiu va ser generalitzada a la resta de percentils, però més continguda als més baixos i més elevada als que queden per sobre de la mediana, afavorint una **moderada reducció de les desigualtats salarials** al conjunt del període.

Taula 16. Percentils (P) dels salaris

		Valors nominals (€/any)		Variació (%) 2010-2018	
		2010	2018	nominal	real
P	10	7.529	9.027	19,9	6,0
P	20	12.473	13.829	10,9	-1,9
P	30	16.092	17.645	9,6	-3,0
P	40	19.149	20.891	9,1	-3,5
Mediana o P	50	22.640	24.546	8,4	-4,1
P	60	26.789	28.855	7,7	-4,7
P	70	31.973	34.227	7,0	-5,3
P	80	39.147	41.897	7,0	-5,3
P	90	52.912	56.804	7,4	-5,0

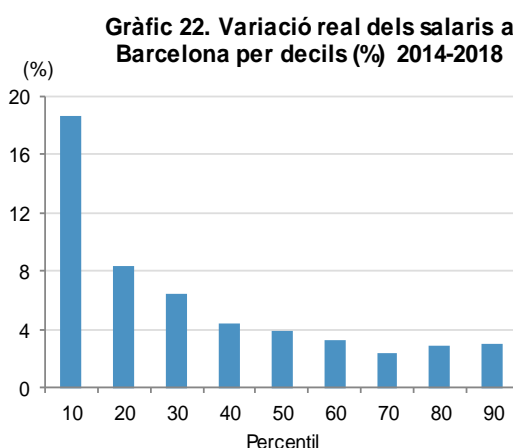
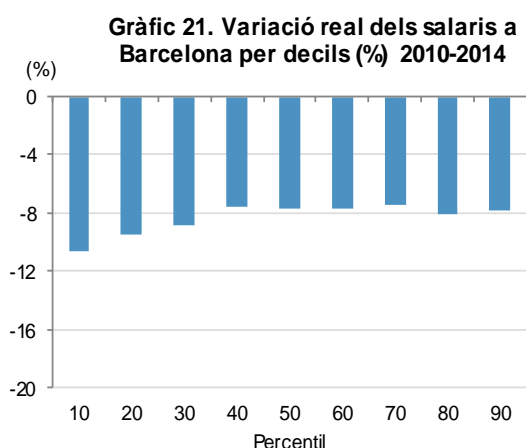
Al gràfic 20 es presenta la dinàmica dels percentils més significatius (10, 20, 80, 90 i la mediana o percentil 50) deflactats durant tot el període. Encara que els valors absoluts dels percentils se'ns presenten relativament estables, en general es poden distingir dues etapes. La primera arrenca en plena crisi econòmica i és una tendència lleugerament descendent fins a 2014, moment en que la major part dels percentils assolixen els valors més reduïts del període (tot i que els percentils més baixos van mantenir la lleu trajectòria de descens fins al 2015).



La segona etapa s'inicia amb la recuperació econòmica, però amb un cert decalatge. Malgrat que des de 2014 tant el PIB com l'ocupació ja tornaven a registrar taxes de variació positives, les millores salarials no es van començar a percebre fins l'any 2015 i bàsicament als percentils més alts. L'evolució més favorable es va donar entre 2015 i 2017 coincidint amb la fase més expansiva del cicle, però va resultar insuficient per compensar la pèrdua de poder adquisitiu en relació amb el 2010, a tots els percentils excepte al més baix (P10). Finalment el context de desacceleració del ritme de creixement econòmic de 2018 incideix en l'estancament o fins i tot lleus retrocessos dels percentils salarials.

Per altra banda, l'anàlisi més en detall permet observar el desigual comportament dels percentils situats en la zona alta i els de la zona baixa entre 2010-2018. Aquestes diferències resulten més evidents a partir de l'anàlisi dels períodes 2010-2014 i 2014-2018. Al gràfic 21 es posa de manifest com, en un context generalitzat de descens dels salaris en termes reals, **l'impacte de la crisi econòmica va ser superior a la banda baixa de la distribució salarial**. Les pèrdues de poder adquisitiu més intenses les van registrar els tres decils més baixos, amb un descens del percentil 10 de prop de l'11%, mentre que la disminució registrada pel més alt (P 90) no va arribar al 8%. Es constata doncs, la idea de que la crisi va afectar més als treballadors d'activitats menys qualificades o amb ocupacions poc remunerades, agreujant-se en aquest període les desigualtats salarials.

Amb el canvi d'escenari com a conseqüència de la reactivació econòmica, els salaris van començar a recuperar-se lentament a partir de 2015 i tots els decils van presentar variacions de signe positiu entre 2014 i 2018, concentrades fonamentalment en el bienni 2016-2017, ja que la trajectòria de millora es va frenar el 2018.



Com s'observa al gràfic 22, el comportament dels percentils de la banda alta i la baixa va tornar a ser desigual **en el període de recuperació**, i mentre els primers van presentar increments relativament moderats, els situats per sota de la mediana van registrar les alces més intenses, que van donar lloc a una **lleugera correcció de les desigualtats salarials, especialment a partir de 2015**.

La mesura de les ràtios de dispersió permet aprofundir més en l'anàlisi de les desigualtats salarials (taula 17). La ràtio entre els percentils 90 i 10 –una de les més freqüentment utilitzades– mesura la dispersió general dels salaris, mentre que els quocients entre els percentils 90 i 50 (mediana) i entre els percentils 50 i 10 permeten saber si les variacions en la desigualtat en el període analitzat han estat homogènies o més intenses en la banda alta o la baixa de la distribució.

Taula 17. Dispersió salarial a Barcelona: ràtios de dispersió

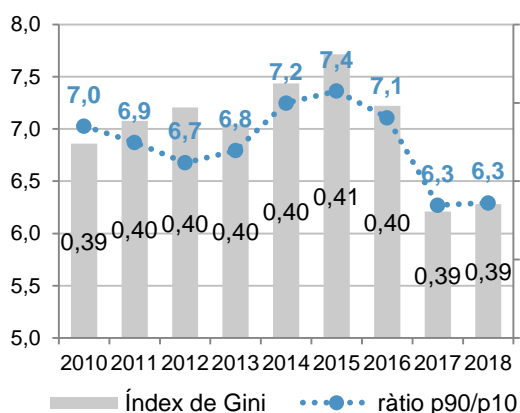
	Total		Dones		Homes	
	2010	2018	2010	2018	2010	2018
Ràtios entre percentils						
P90/P10	7,03	6,29	6,67	5,92	7,12	6,32
P90/50	2,34	2,31	2,21	2,19	2,45	2,41
P50/10	3,01	2,72	3,02	2,71	2,91	2,62

El quocient P90/P10 va anar a l'alça des de 2012, marcant màxims el 2015 (gràfic 23) quan la dispersió salarial es va enfilars fins al 7,4. A partir d'aquest moment s'inicia un període de millora coincidint amb una etapa de creixement de l'activitat econòmica i de descens de l'atur, amb dos anys consecutius de retrocessos fins que el quocient s'estabilitza en el 6,3 durant el bienni 2017-2018, el valor més favorable de la passada dècada¹². La distància entre els dos decils extrems no va variar el darrer any, però es va reduir un 10,5% entre 2010 i 2018, assolint la major compactació salarial des de 2010 tant en el segment femení com en el masculí, per la remuntada dels salaris més baixos, corresponents bàsicament a la població més jove. Per altra banda, els valors salarials relativament inferiors de les dones al percentil més alt van fer que, com és habitual, la dispersió salarial fos més reduïda que la dels homes.

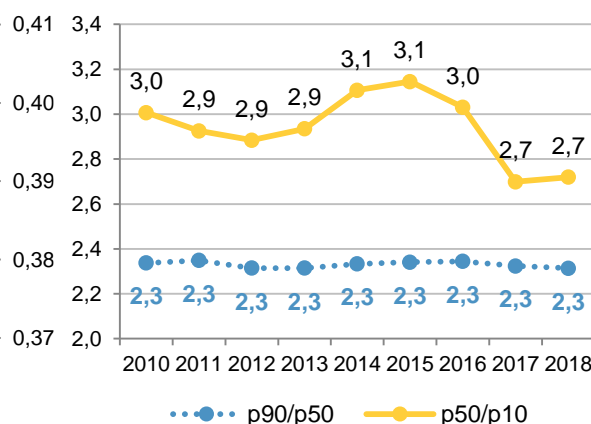
Per completar la mesura de la concentració salarial –la major o menor equitat en el repartiment de la suma total de les rendes salarials agregades- s'utilitza l'índex de Gini¹³, que sintetitza en un únic valor aquesta informació. A Barcelona, el valor de l'índex l'any 2018 (0,39), molt similar al de 2017 i lleugerament inferior al dels anys anteriors, revela que **en el darrer bienni s'ha assolit la major equidistribució des de 2010**. L'índex del col·lectiu femení (0,36) inferior al del masculí (0,40) també revela una distribució més equitativa dels salaris en el cas de les dones.

Finalment, l'evolució dels quocients P90/P50 i P50/P10 (gràfic 24) permet constatar que **la reducció de les desigualtats entre 2010 i el bienni 2017-2018 ha vingut principalment per la banda baixa de la distribució**. Mentre que la distància en la banda alta (P90/P50) s'ha mantingut estable al llarg de la passada dècada (lleugerament per sobre de 2,3) la ràtio en la banda baixa (P50/P10) es situa en el 2,7 els dos darrers anys, amb una reducció de l'ordre del 10% en relació amb el 2010. Per sexes, la compactació salarial en la banda alta (P90/P50) és lleugerament superior en el cas del col·lectiu femení, mentre que en la banda salarial baixa (P50/P10) les ràtios de dispersió d'ambdós sexes són més similars, essent la de les dones lleument més elevada.

**Gràfic 23. Dispersió salarial:
Índex de Gini i ràtio P90/P10**



**Gràfic 24. Dispersió salarial:
part alta i baixa de la distribució salarial**



¹² El valor és lleugerament més baix que el registrat a d'altres grans ciutats espanyoles com Madrid (6,7 el 2018).

¹³ Oscil·la entre 0 (equidistribució) i 1 (màxima concentració).

VII. NOTA METODOLÒGICA

L'anàlisi que es presenta en aquest informe es deriva de l'explotació de la Mostra Continua de Vides Laborals (MCVL), una mostra aleatòria del 4% del total de registres o microdades de la Seguretat Social. L'extracte de microdades individuals i anonimitzades de la Seguretat Social es complementa amb informació provinent del padró municipal i del Model 190 de l'Agència Estatal d'Administració Tributària. El Model 190 és el Resum anual de Retencions i Ingressos a Compte de l'IRPF i inclou totes les rendes subjectes a IRPF, també les que estan per sota del mínim exempt (té millor cobertura, per tant, que la informació derivada de declaracions).

Els arxius de la MCVL que es fan servir són tres: el de persones, el fiscal i el d'afiliacions.

L'aprofitament estadístic es fa seguint el següent procés:

- Al fitxer de Persones es troben tots aquells que han tingut alguna relació (episodis) amb la Seguretat Social l'any de referència. Del fitxer de persones s'exclouen els duplicats.
- Del fitxer Fiscal es consideren només els ingressos per compte d'altri (per tant no es tenen en compte percepcions per atur, jubilació, etc.). S'exclouen els duplicats de persona i entitat pagadora, preservant l'ingrés total de l'any rebut per cada percepció pel(s) contracte(s) vigent(s) l'any de referència (percepció integral – dinerària- més percepcions en espècie valorades).
- Del fitxer d'Afiliacions es fa una selecció dels episodis de vinculació amb la Seguretat Social (contractes) de treballadors del Règim General que estan vigents en el moment de fer l'extracció de l'arxiu de l'any de referència. En l'arxiu original es troben tots els episodis des de 1967. Si un treballador té més d'un contracte vigent es selecciona el que té més durada.
- Es fusionen els arxius de persones, fiscal i d'afiliació, conservant l'ingrés total a l'any de referència.
- Es filtra la informació amb el codi de domicili del percepció a Barcelona. La mostra supera en tots els anys estudiats els 15.000 registres (més de 17.700 l'any 2018).

El concepte salarial que es recull correspon a valors bruts anuals, és a dir, la percepció abans de practicar la retenció a compte de l'IRPF o les contribucions a la Seguretat Social a càrrec del treballador. La informació correspon a tots els assalariats del Règim General de la Seguretat Social, amb l'excepció dels treballadors de la llar. Els resultats de salari brut per dia es calculen per jornada equivalent, és a dir, tenint en compte, si s'escau, la dedicació parcial que fixin els contractes. La dedicació parcial es deriva de la declaració obligatòria d'aquesta dada per part de l'ocupador al donar d'alta al treballador.

L'estadística¹⁴ es desenvolupa de forma completa per als residents a Barcelona, però també s'ha realitzat l'explotació dels salaris corresponents als treballadors que ocupen un lloc de treball localitzat a la ciutat, visquin on visquin (quan el compte de cotització està domiciliat a Barcelona). Els resultats per a Catalunya i Espanya també s'han utilitzat puntualment a efectes comparatius.

¹⁴ Veure més detalls metodològics als informes d'anys anteriors.